УДК 349.245

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Джулай Галина Григорівна,
старший викладач кафедри теорії та історії держави і права,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
Україна, м. Миколаїв,
orcid.org 0000-0003-1001-2374

Анотація. *Розглянуто поняття й сутність «дистанційна (надомна) робота». Проаналізовано правові аспекти механізму регулювання дистанційної (надомної) роботи.*

Ключові слова: *трудові відносини; трудовий договір; дистанційна робота; надомна робота; дистанційний працівник; роботодавець; карантин; дистанційний режим роботи.*

«Якщо ви роботодавець і шукаєте людей тільки у своєму регіоні – ризикуєте не знайти найкращих, якщо ви співробітник і обираєте тільки ті компанії, до яких легше дістатися, – пропустите кращу роботу»

Джейсон Фрайда і Девід Хайнемаєр

Праця є свідомою, вольовою діяльністю людей, спрямованою на створення матеріальних і духовних благ [1].

Стаття 43 Конституції України передбачає кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя [2].

Забезпечення прав громадян в трудових відносинах повинні посідати одне з пріоритетних місць у житті держави і суспільства.

Динамічний соціально-економічний прогрес має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу суспільства – та посиленні його інноваційної активності [3] .

Стрімкий розвиток цифрових технологій в останні кілька десятиліть зумовив появу та розповсюдження у всьому світі нестандартних форм організації процесу праці, зокрема, віддаленої роботи або, як її ще називають, надомної праці, телепраці чи дистанційної праці. Велика кількість компаній, в тій чи іншій мірі, користуються перевагами цієї форми та активно практикують її використання серед своїх співробітників, які протягом повного робочого дня або частково можуть працювати із дому чи деінше, поза офісом. В останні ж місяці пандемія коронавірусу змусила працювати мільйони людей дистанційно по всьому світу і одночасно оголила проблеми, пов'язані з недостатністю чи, навіть, повною відсутністю законодавчої регламентації цієї форми організації роботи [5].

В результаті розвитку науково-технічного прогресу та розширення ринку праці, в тому числі і в рамках міжнародного співробітництва, набуло актуальності таке явище як дистанційна робота [3].

Дистанційна робота стає все більш популярною і серед працівників і серед роботодавців. Такий підхід дозволяє повною мірою реалізувати свій потенціал.

На шлях дистанційної праці стають в більшості представники гуманітарних і творчих професій – перекладачі, журналісти, дизайнери, фотографи, музиканти. В той же час, немало представників й інших спеціальностей, таких як, системні адміністратори, програмісти та багато інших [3].

Кількість людей, що працюють вдома, росте сьогодні в усьому світі. Підприємства розвинутих країн масово впроваджують дистанційну зайнятість [3].

Сьогодні поняття «дистанційна робота» міцно увійшло в повсякденну практику і в Україні.

Однак, законодавство України не оперує достатнім правовим поняттям «дистанційна робота». Тому, тематика залучення дистанційного працівника до роботи надзвичайно актуальна. Актуальність даного питання пояснюється неоднозначним розумінням працівниками, а подекуди і роботодавцями, поняття трудового договору про дистанційну роботу та правильності застосування дійового трудового законодавства в регулюванні праці дистанційних працівників.

На міжнародному рівні сьогодні існує Конвенція Міжнародної організації праці про надомну працю № 177, яка, незважаючи на її назву, по суті, стосується будь-якої роботи поза приміщенням роботодавця, та однойменна Рекомендація № 184, ухвалені в 1996 році. Конвенція передбачає термін «надомна праця». Так,

стаття 1 наголошує, що термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

– за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

– за винагороду;

– з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються [6]. Однак Україна Конвенцію № 177 не ратифікувала.

Тому, єдиним актом в Україні, що регулює подібні відносини, можна було вважати «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1981 №275/ 17-99.

Відповідно до Положення надомниками вважаються особи, що уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством або придбаних за рахунок цього підприємства. Адміністрація може дозволяти надомникам виготовляти вироби для підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів і інструментів. Перелік видів власних матеріалів і кількість виробів, що виготовляються з них, а також порядок надання сировини й матеріалів визначаються в галузевій інструкції [7].

Трудовий договір з надомниками укладається, як правило, у письмовій формі. В ньому мають бути викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Прийняття на роботу надомника оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця. Це своєрідний вид трудового договору при виконання роботи вдома, особистою працею, з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, виділених підприємством або придбаних за рахунок його коштів. Виходячи із вищезазначеного, до власних інструментів і механізмів можна віднести офісні меблі, комп'ютери, принтери та інше, які є власністю працівника, з яким укладено трудовий договір про надомну роботу. Це питання має бути вирішено при укладенні трудового договору про надомну роботу.

На необхідності легалізації дистанційної праці в Україні представники юридичної науки й практики наголошували вже багато років.

Слід погодитися з думкою Я. Сімутіної, що «все це довго могло б залишатися на рівні наукових пропозицій, якби не запровадження в нашій державі суворих карантинних заходів, основні з яких – вимога залишатися вдома та працювати дистанційно. З практичним втіленням останньої вимоги виникла проблема, зумовлена відсутністю у чинному законодавстві відповідних правових норм, що змусило законодавця в терміновому порядку вносити зміни до чинного Кодексу законів про працю України з метою спрямувати відносини щодо дистанційної форми організації роботи в правове русло» [5].

Слід зазначити, що трудове законодавство радянського зразка є нездатним регулювати трудові відносини в умовах карантину, запровадженого в Україні.

Як відомо, законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX від 30 березня 2020 року (набрав чинності 2 квітня 2020 року) встановлено нові засади регламентації окремих форм праці, які можливо застосовувати під час карантину.

Аналіз відповідних змін до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) показує, що всі визначені строки, продовжуються на строк дії карантину.

Так, статтю 21 КЗпПУ викладено у новій редакції, а саме: «трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, а власник підприємства, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою» [4]. Таким чином, з тексту ст. 21 ч. 1 виключили фразу «визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові». Виходячи з вищезазначеного можна зробити висновки, що відтепер працівник не буде зобов'язаним дотримуватись внутрішнього розпорядку та виконувати роботу, яка чітко визначена трудовою угодою. Крім того, на практиці може виникати більше непорозумінь, плутанини між поняттям «трудовий договір» чи «трудова угода (цивільний договір)». Критерій «якщо працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку – то це є трудові відносини», тепер відпав.

Відповідно до статті 24 КЗпПУ трудовий договір про дистанційну (надомну) роботу повинен обов'язково укладатися в письмовій формі [4].

Заслуговує уваги і стаття 60 КЗпПУ. Так, за погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом [4].

А на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може передбачити:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Стаття 60 КЗпПУ в новій редакції передбачає поняття дистанційної (надомної) роботи, як форми організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [4].

Законодавство дає право працівнику самостійно обирати місце для виконання роботи та не містить особливих вимог до нього.

В той же час, при запроваджені дистанційної роботи мають бути обумовлені умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Сторони трудового договору мають самостійно домовитися про систему оплати праці (почасову чи відрядну), строки виконання робіт, способи контролю за виконанням, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо.

Статтею 125 КЗпПУ передбачено, що працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації визначаються роботодавцем за погодженням із працівником. Також можна домовитись про компенсацію витрат за використання електроенергії та води, зв'язку та обслуговування обладнання тощо [4] .

При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, правила внутрішнього трудового розпорядку на них не поширюються і оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу. Але роботодавцю необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди.

При проведенні оплати за виконану роботу мають бути дотримані норми статті 115 КЗпПУ щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [4].

Тривалість робочого часу «дистанційних працівників » не може перевищувати норм, передбачених статями 50 і 51 КЗпПУ (не більше 40 годин на тиждень) [4].

Отже, на дистанційних працівників в повній мірі поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Тобто при дистанційній роботі посаду та зарплату роботодавці повинні зберігати. Звільнення у зв'язку з карантином законодавством не передбачено.

Таким чином, карантин ввів значні корективи в умови, в яких відбуваються трудові відносини між працівником та роботодавцем. В останні місяці пандемія коронавірусу змусила працювати мільйони людей дистанційно, й одночасно оголила проблеми, пов'язані із недостатністю законодавчої регламентації цієї форми занятості.

Список літератури

1. Бойко. М. Д. Трудове право України. Навч. посіб. – 3-тє вид. перероб та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 392 с.

2. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

3. Середа, О. Г. Деякі аспекти впровадження регулювання дистанційної роботи в сучасному законодавстві // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред. кол.: В. С. Венедіктов, А. М. Куліш, М. М. Бурбика; За ред.: В. С. Венедіктова, А. М. Куліша. – Суми : СумДУ, 2014. – С. 245-248. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/retrieve/79829/legislation.pdf

4. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 р. № 322-08. Редакція від 02.04.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

5. Сімутіна Я. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання // Інтернет-видання «Судово-юридична газета». – 5 травня 2020 р. URL: https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distantsiyna-pratsya-v-umovakh-karantinu-sproba-pravovogo-vregulyuvannya

6. Конвенція про надомну працю № 177 (укр/рос): Міжнародний документ. Ратифікація Україною не відбулася. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text

7. Про умови праці надомників : положення, затверджене Постановою Державного СРСР з праці та соціальних питань СРСР від 29.10.1981 № 275/17-99. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням короно вірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text

Dzhulai Halyna

On the issue of legal regulation of telework in Ukraine

Annotation. The concept and essence of "remote (home) work" are considered. The legal aspects of the mechanism of regulation of remote (home) work are analyzed.

Keywords: labor relations; employment contract; remote work; home work; remote worker; employer; quarantine; remote operation.

УДК 341.96:347.44:340.141(043.3)

РОЛЬ ПРИНЦИПІВ УНІДРУА ПРИ УКЛАДАННІ МІЖНАРОДНИХ КОМЕРЦІЙНИХ КОНТРАКТІВ

Ломжець Юлія Вікторівна,
кандидат політичних наук, доцент
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
м. Миколаїв
ylomzhets@gmail.com
Колесниченко Анна,
магістрантка спеціальності 081 Право,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова,
м. Миколаїв
anya.kolesnichenko.99@mail.ru

Автори аналізують природу принципів міжнародних комерційних договорів УНИДРУА та їх вплив на розвиток lex mercatoria. Розглядають структуру Принципів та умови їх застосування.

Ключові слова: lex mercatoria, Принципи УНІДРУА, міжнародний торговий звичай, транснацільнальне комерційне право, загальні принципи права.

Міжнародні комерційні контракти - центральний інститут міжнародного приватного права (МПП). Обсяг норм, що регулюють порядок укладення, дії та виконання таких контрактів, дозволяє припустити: в рамках міжнародного приватного права формується особлива підгалузь - міжнародне торгове право (lex mercatoria). Хоча ця підгалузь має свій окремий (і, звичайно, більш вузький порівняно з МПП) предмет, методи правового